leurs frais lorsque le plafond de remboursement, prévu pour le syndicat dont ils avaient suivi les formations, était atteint, alors qu'il ne l'était pas pour les autres organisations. Or, l'exercice du droit à la formation résulte du Code du travail. Il était pour la Cour de cassation normal que la délibération du comité interentreprises et les décisions subséquentes s'y rattachant soient annulées.

À retenir

Si le comité d'entreprise souhaite prendre en charge une partie des frais de formation économique, sociale et syndicale, il doit certes fixer un budget, établir des critères de prise en charge des demandes, mais il ne doit pas allouer une dotation aux organisations syndicales : il ne doit pas allouer la même dotation pour tous, ni allouer une dotation en fonction de sa représentativité au sein du groupe.

Le bénéfice d'une activité sociale et culturelle mise en place par le comité d'entreprise ne peut dépendre de l'appartenance syndicale des salariés. Les activités sociales et culturelles doivent bénéficier à l'ensemble des salariés sans discrimination.

Activités sociales et culturelles : droits acquis

@ Réf. Internet : DCE.011

Définition

Les droits acquis sont les droits aux activités sociales et culturelles dont ont pu bénéficier les salariés durant un certain laps de temps, cela leur permettant de réclamer leur maintien.

Voir aussi :

Activités sociales et culturelles (ASC) : définition : DCE.010
Activités sociales et culturelles : discrimination : DCE.023
Activités sociales et culturelles : monopole : DCE.024
Activités sociales et culturelles : choix : DCE.013

Code du travail

Article L. 2323-83 — Activités sociales et culturelles

Le comité d'entreprise assure, contrôle ou participe à la gestion de toutes les activités sociales et culturelles établies dans l'entreprise prioritairement au bénéfice des salariés, de leur famille et des stagiaires quel qu'en soit le mode de financement, dans des conditions déterminées par décret en Conseil d'État.

Ce décret détermine notamment les conditions dans lesquelles les pouvoirs du comité d'entreprise peuvent être délégués à des organismes créés par lui et soumis à son contrôle, ainsi que les règles d'octroi et d'étendue de la personnalité civile des comités d'entreprise et des organismes créés par eux. Il fixe les conditions de financement des activités sociales et culturelles.

Autres articles du Code du travail accessibles sur Internet : L. 2323-84 (information des salariés), R. 2323-20 (attributions en matières sociales et culturelles), R. 2323-21 (activités gérées par le comité d'entreprise).

Jurisprudence

Activité sociale et culturelle : est-ce un droit acquis pour les salariés bénéficiaires ?

Le fait d'avoir bénéficié d'une activité sociale et culturelle durant plusieurs années ne permet pas aux salariés d'en revendiquer le bénéfice pour l'avenir, le comité d'entreprise ayant une liberté de gestion sur ce point.

Cassation sociale, 8 janvier 2002, n° 00-10.818

Les faits

Le comité d'entreprise de la RATP a, par l'intermédiaire de l'association CLAIR, conclu une convention de bail avec une société propriétaire d'un centre d'hébergement en Bretagne venant à expiration en 1991.

Le comité d'entreprise décide de ne plus financer cette activité sociale et culturelle à partir de 1989.

L'association engage alors une action à l'encontre du comité d'entreprise afin de pouvoir continuer cette œuvre sociale, ou, à défaut d'obtenir le versement de la somme de 3.450.000 € pour absence de mise à disposition d'un local de vacances de 1991 à 1998.

Ce qu'en disent les juges

La question posée aux juges est la suivante : le comité d'entreprise, en mettant en place une activité sociale et culturelle pendant plusieurs années pour une catégorie de salariés, est-il dans l'obligation de poursuivre celle-ci du fait d'un droit acquis qu'auraient les salariés à en bénéficier ?

Le refus de poursuivre le financement de cette activité sociale et culturelle est-il discriminatoire ?

L'association CLAIR estimait que le comité d'entreprise devait poursuivre le financement de cette activité sociale et culturelle, sa cessation étant une discrimination envers les salariés en ayant bénéficié durant plusieurs années.

La Cour d'appel de Paris déboute l'association de ses demandes. La Cour de cassation, quant à elle, confirme l'arrêt de la Cour d'appel de Paris.

À retenir

En effet, la Cour de cassation estime dans un premier temps que le comité d'entreprise a le pouvoir de décider des activités sociales et culturelles qu'il entend financer et qu'il n'existe pas un droit acquis

@ *Saisissez la «Réf. Internet» dans le moteur de recherche sur www.editions-tissot.fr pour accéder à ce contenu actualisé, (voir mode d'emploi page 9).*

pour les salariés à bénéficier des activités sociales et culturelles dont ils bénéficiaient.

Dans un second temps, elle mentionne qu'il n'existe pas de discrimination puisque les adhérents de cette activité sociale et culturelle pourront bénéficier comme les autres salariés des colonies de vacances que finance le comité d'entreprise.

Conséquence : le comité d'entreprise peut choisir librement les activités sociales et culturelles qu'il entend créer ou poursuivre.

Également jugé : autres jurisprudences disponibles sur www.editions-tissot.fr

- Dans une entreprise, un régime d'indemnités, destinées à dédommager de leur perte de salaire les travailleurs allant faire un stage consacré à l'éducation ouvrière ou à la formation syndicale, peut être institué. Ce régime entre dans les œuvres sociales dont le comité d'entreprise assure ou contrôle la gestion, dès lors que ces indemnités sont instituées dans l'entreprise en faveur des seuls salariés de celle-ci, sans aucune distinction entre eux. (Cassation chambres réunies, 20 mai 1965, n° 63-13.144)
- Les économies de gestion réalisées par un comité d'entreprise du fait de l'exploitation d'un nouveau restaurant d'entreprise, ou de la suppression d'un hôtel-pension destiné au personnel dont le relogement est désormais assuré par l'employeur, ne peuvent constituer un enrichissement sans cause du comité d'entreprise du fait qu'elles étaient la conséquence de la volonté de l'employeur de mettre les nouveaux locaux qu'il avait fait construire à la disposition du comité, ou de son accord à l'abandon de l'exploitation de l'hôtel. (Cassation sociale, 4 juin 1982, n° 81-11.267)

Activités sociales et culturelles : monopole

Réf. Internet : DCE.024

Définition

Le comité d'entreprise détient le monopole de la gestion des activités sociales et culturelles. Ce monopole signifie qu'il a toute liberté pour créer des activités sociales et culturelles (dans la limite du budget qui lui est alloué), en supprimer d'autres, modifier la répartition des fonds sociaux entre les activités (en fonction notamment des besoins les plus pressants du personnel), décider d'une participation financière plus ou moins importante des salariés pour certaines activités.

Il n'est donc limité que par le montant global de ses ressources, et par l'obligation de les utiliser uniquement pour financer des activités ayant véritablement un caractère social et culturel.

Voir aussi :

Activités sociales et culturelles (ASC) : définition : DCE.010
Activités sociales et culturelles : discrimination : DCE.023
Activités sociales et culturelles : droits acquis : DCE.011
Activités sociales et culturelles : choix : DCE.013
Avantages aux salariés : DCE.376

Code du travail

Article R. 2323-21 — Activités gérées par le comité d'entreprise

Le comité d'entreprise assure la gestion des activités sociales et culturelles qui n'ont pas de personnalité civile, à l'exception des centres d'apprentissage et de formation professionnelle.

Quel que soit leur mode de financement, cette gestion est assurée :

1°) Soit par le comité d'entreprise ;

2°) Soit par une commission spéciale du comité ;

3°) Soit par des personnes désignées par le comité ;

4°) Soit par des organismes créés par le comité et ayant reçu une délégation.

Ces personnes ou organismes agissent dans la limite des attributions qui leur ont été déléguées et sont responsables devant le comité.

Autres articles du Code du travail accessibles sur Internet : R. 2323-22 (activités possédant la personnalité civile), L. 2323-83 (activités sociales et culturelles).

Jurisprudence

Le CE détient-il un monopole sur l'organisation de voyages ?

Le CE peut-il revendiquer l'organisation de voyages en récompense des bons résultats au nom du monopole qu'il détient sur les activités sociales et culturelles ?

Réponse négative de la Cour de cassation : un avantage accordé par l'employeur à ses salariés en rémunération d'un travail particulier ou de l'obtention de résultats déterminés ne constitue pas une activité sociale et culturelle.

Cassation sociale, 2 décembre 2008, n° 07-16.818

Les faits

Au cours de l'année 2001, une société organise un challenge pour l'ensemble de ses commerciaux. Ce challenge est récompensé par des voyages en Martinique pour deux personnes.

Les objectifs ayant été atteints, les voyages promis ont lieu au cours de l'année 2002.

Estimant que ces voyages constituent une activité sociale et culturelle dont il a le monopole, le CE demande à récupérer la gestion de ces voyages

Saisissez la «Réf. Internet» dans le moteur de recherche sur www.editions-tissot.fr pour accéder à ce contenu actualisé, (voir mode d'emploi page 9).

et le budget qui y était affecté. Il n'obtient pas gain de cause.

Ce qu'en disent les juges

Le CE fait valoir que de tels voyages répondent à la définition que la jurisprudence a donné à la notion d'activité sociale et culturelle. Ainsi, au sens de la jurisprudence, constitue une activité sociale et culturelle toute activité non obligatoire légalement, quels qu'en soient sa dénomination, la date de sa création et son mode de financement, exercée principalement au bénéfice du personnel de l'entreprise, sans discrimination, en vue d'améliorer les conditions collectives d'emploi, de travail et de vie du personnel au sein de l'entreprise.

Et de démontrer que :

– les voyages n'étaient pas légalement obligatoires pour l'employeur, ni en vertu du contrat de travail, ni de la convention ou de l'accord collectif, ni d'un usage, ni d'un engagement unilatéral de l'employeur ;

– ces voyages n'avaient pas pour objet de rémunérer un travail déterminé. Leur but est de stimuler les commerciaux dans leurs efforts, de les remercier du travail accompli, de les récompenser de l'atteinte des objectifs, et d'assurer une meilleure cohésion des équipes de manière à améliorer leurs performances. En ce sens, ils ont donc bien pour objet d'améliorer les conditions collectives d'emploi, de travail et de vie du personnel de l'entreprise.

La cour d'appel rejette pourtant la demande du CE, lequel intente un recours devant la Cour de cassation.

Il n'obtient pas plus gain de cause. Pour la Cour de cassation, « les activités sociales et culturelles, qui ont notamment pour objet l'amélioration des conditions de bien-être des salariés, anciens salariés et de leur famille, ainsi que l'utilisation par eux des loisirs, ne peuvent comprendre un avantage accordé par l'employeur à ses salariés en rémunération d'un travail particulier ou de l'obtention de résultats déterminés, peu important que cet avantage résulte d'une initiative à laquelle l'employeur n'est pas tenu ».

Et de retenir les arguments relevés par la cour d'appel :

– le travail des commerciaux au cours du premier semestre 2001 leur avait permis d'atteindre les objectifs qui leur avaient été assignés pour l'année ;

– le challenge qui leur a ensuite été proposé reposait sur des données concrètes relatives à la situation des commandes et à la facturation ;

– le voyage avait pour but de maintenir leur motivation et d'améliorer encore leur performance ;

– tous avaient rempli les nouveaux objectifs.

À retenir

Les voyages qui sont la contrepartie d'un travail particulier et de l'obtention de résultats déterminés ne constituent donc pas une activité sociale et culturelle. Le CE ne peut revendiquer le budget correspondant.

Également jugé : autres jurisprudences disponibles sur www.editions-tissot.fr

- Une soirée annuelle offerte par l'employeur à ses collaborateurs qui se déroule dans un cadre festif constitue un élément de gestion et non une activité sociale et culturelle, dans la mesure où elle a pour objet de présenter le bilan annuel et les perspectives de la société et d'assurer une cohésion au sein de l'entreprise. Par conséquent, le CE ne peut ni en revendiquer la gestion, ni réclamer les sommes que l'employeur consacrait à l'organisation de cette activité. (Cassation sociale, 9 juillet 2014, n° 13-18.577)
- Le comité d'entreprise assure ou contrôle la gestion de toutes les activités sociales et culturelles, ou participe à cette gestion, quel qu'en soit le mode de financement. (Cassation sociale, 30 mars 2010, n° 09-12.074)

Affichage : contestation

Réf. Internet : DCE.015

Définition

En cas de contestation d'un affichage syndical, l'employeur doit faire appel aux juges. Il faut savoir en effet que l'affichage syndical se fait librement, sur des panneaux distincts de ceux réservés aux délégués du personnel et au comité d'entreprise.

L'affichage n'est soumis à aucun contrôle préalable de l'employeur qui ne dispose d'aucun moyen de censure en cas de contestation, même si un exemplaire des communications syndicales doit lui être transmis simultanément à l'affichage à titre d'information. Les organisations syndicales déterminent librement le contenu des communications qu'elles entendent afficher, dans le but d'informer l'ensemble du personnel.

Cette liberté connaît toutefois deux limites :

– l'application des dispositions relatives aux délits de presse (loi du 29 juillet 1881) : injures, diffamation publique, provocation, propagation de fausses nouvelles, atteinte à la vie privée ;

– le contenu de l'affiche doit être conforme à la finalité des syndicats, telle que définie à l'article L. 2131-1 du Code du travail, qui donne pour objet exclusif aux syndicats « l'étude et la défense des droits ainsi que des intérêts matériels et moraux,

Saisissez la «Réf. Internet» dans le moteur de recherche sur www.editions-tissot.fr pour accéder à ce contenu actualisé, (voir mode d'emploi page 9).

tant collectifs qu'individuels, des personnes visées par leur statut ».

Le comité d'entreprise (ou d'établissement) doit quant à lui disposer de panneaux d'affichage lui permettant de porter à la connaissance du personnel de l'entreprise (ou de l'établissement) les procès-verbaux de ses réunions (après qu'ils aient été approuvés), ainsi que toute information relevant de sa mission.

La loi ne réglemente pas les modalités d'affichage des communications du comité d'entreprise. Les panneaux peuvent être communs avec ceux des délégués du personnel, et doivent être en nombre suffisant et placés de manière à permettre une bonne diffusion auprès du personnel.

Comme pour les délégués du personnel et les délégués syndicaux, le contenu de l'affichage est libre à la double condition de correspondre aux attributions du comité et de ne pas rentrer dans le cadre des délits de presse.

Voir aussi :
Liberté d'expression : DCE.208

Code du travail

Article L. 2142-3 — Affichage des communications syndicales

L'affichage des communications syndicales s'effectue librement sur des panneaux réservés à cet usage, distincts de ceux affectés aux communications des délégués du personnel et du comité d'entreprise.

Un exemplaire des communications syndicales est transmis à l'employeur, simultanément à l'affichage.

Les panneaux sont mis à la disposition de chaque section syndicale suivant des modalités fixées par accord avec l'employeur.

Autres articles du Code du travail accessibles sur Internet : L. 2142-5 (liberté du contenu des textes), L. 2131-1 (objet des syndicats professionnels).

Jurisprudence

Un employeur peut-il enlever une communication syndicale ?

S'il conteste la finalité d'une communication syndicale, l'employeur ne peut que saisir le juge pour obtenir la suppression de cet affichage irrégulier. Il ne peut l'enlever de lui-même.

Cassation criminelle, 11 mai 2004, n° 03-83.682

Les faits

Un employeur estime un tract syndical diffamatoire, dénigrant et calomnieux à son encontre. N'étant pas d'accord sur son contenu, il le fait retirer du panneau syndical sur lequel il était affiché et fait appel à un huissier pour qu'il en dresse un constat. Estimant que ce retrait était constitutif du délit d'entrave à l'exercice du droit syndical, les syndicats saisissent le juge.

Ce qu'en disent les juges

Les juges de la cour d'appel retiennent que l'affiche qui a été retirée par le prévenu ne pouvait pas s'analyser en une communication syndicale. En conséquence, son retrait ne pouvait être constitutif du délit d'entrave à l'exercice du droit syndical.

Ce n'est pas l'avis de la Cour de cassation qui rappelle l'employeur à l'ordre et énonce que l'employeur ne dispose pas d'un droit de contrôle sur la teneur des communications affichées par les organismes syndicaux sur les panneaux réservés à cet usage.

S'il conteste la finalité de ces communications au motif qu'elles ne répondraient pas aux objectifs des organisations professionnelles, l'employeur ne peut que saisir le juge pour obtenir la suppression de cet affichage irrégulier. Il ne peut en aucun cas se faire justice lui-même en supprimant l'affichage litigieux. S'il fait enlever ce document sans passer par le juge, il se rend coupable d'un délit d'entrave à l'exercice du droit syndical.

Rappelons, par ailleurs, que le caractère syndical des communications n'interdit pas la controverse, voire la polémique, dès lors qu'elles ne prennent pas une forme injurieuse ou diffamatoire au sens de la loi sur la presse.

À retenir

L'employeur qui fait enlever un tract syndical qu'il estime illicite sans passer par le juge, se rend coupable d'un délit d'entrave à l'exercice du droit syndical puni d'un emprisonnement de 1 an et d'une amende de 3.750 euros.

Également jugé : autres jurisprudences disponibles sur www.editions-tissot.fr

- Le fait de procéder à l'affichage sans communication simultanée à l'employeur constitue une voie de fait lui permettant d'obtenir en référé le retrait de l'affichage, l'employeur ne pouvant se faire justice lui-même. (Cassation criminelle, 25 mai 1982, n° 81-93.443)

Affichage : convention collective

Réf. Internet : DCE.016

Définition

L'affichage de la convention collective applicable permet l'information des salariés sur les règles négociées par les partenaires sociaux d'une pro-

Saisissez la «Réf. Internet» dans le moteur de recherche sur www.editions-tissot.fr pour accéder à ce contenu actualisé, (voir mode d'emploi page 9).

fession déterminée et s'appliquant à tous les salariés et toutes les entreprises du secteur concerné.

Dans le cas où un intranet d'entreprise existe, l'affichage de la convention collective doit être complété par la mise à disposition en ligne d'un exemplaire de l'accord qui les lie. Cette mise à disposition est obligatoire et s'impose tant à l'égard des conventions collectives et accords de branche ou d'entreprise, ou d'établissement, qu'à leurs avenants et, le cas échéant, aux accords de groupe.

Le principe est que chaque branche professionnelle doit fixer les conditions d'information des salariés et des représentants du personnel. En l'absence de convention ou d'accord de branche traitant ce thème, l'employeur doit remettre au salarié une notice d'information relative aux textes conventionnels applicables dans l'entreprise ou l'établissement. La note peut contenir, outre les références des textes applicables, le lieu de consultation, des explications sur la nature des textes conventionnels, et des informations d'ordre général sur le dialogue social dans l'entreprise ou la branche.

Par ailleurs, l'intitulé de la convention collective de branche doit obligatoirement être rappelé sur le bulletin de paye.

Voir aussi :
Convention collective : détermination : DCE.280
Convention collective : dénonciation : DCE.043
Convention collective : négociation : DCE.281

Code du travail

Article R. 2262-1 — Information des salariés

À défaut d'autres modalités prévues par une convention ou un accord conclu en application de l'article L. 2262-5, l'employeur :

1°) Donne au salarié au moment de l'embauche une notice l'informant des textes conventionnels applicables dans l'entreprise ou l'établissement ;

2°) Tient un exemplaire à jour de ces textes à la disposition des salariés sur le lieu de travail ;

3°) Met sur l'intranet, dans les entreprises dotées de ce dernier, un exemplaire à jour des textes.

Autres articles du Code du travail accessibles sur Internet : L. 2262-5 (information des salariés), L. 2262-6 (communication des modifications), R. 2262-2 (information du comité d'entreprise).

Jurisprudence

L'employeur peut-il se prévaloir des dispositions conventionnelles s'il n'en a pas informé les salariés ?

L'employeur, qui n'a pas affiché l'avis indiquant qu'il tenait à la disposition du personnel un exemplaire de la convention collective sur les lieux de travail, ne peut reprocher à un salarié le non-respect du préavis prévu par ce texte conventionnel.

Cassation sociale, 15 avril 1992, n° 89-40.451

Les faits

M. L, employé depuis le 1er avril 1983 en qualité de magasinier, démissionne de son emploi le 25 mai 1985. Il n'effectue qu'un préavis de 15 jours, alors que la convention collective dont il relève prévoyait un préavis de 2 mois.

Son employeur saisit le conseil de prud'hommes afin que M. L paie à la société un complément d'indemnité de préavis. Mais M. L rétorque qu'il ne pouvait pas savoir qu'il était soumis à un préavis conventionnel de 2 mois, car l'employeur n'avait pas affiché, sur les lieux du travail, l'avis indiquant qu'il tenait à la disposition du personnel un exemplaire de la convention collective.

Ce qu'en disent les juges

En l'absence d'affichage des textes conventionnels, un employeur peut-il reprocher à un salarié d'avoir méconnu la durée du préavis en cas de démission ?

La réponse de la Cour de cassation est formelle : c'est non.

L'employeur doit tenir à la disposition du personnel un exemplaire à jour de la convention collective, avec affichage d'un avis sur le lieu de travail, aux emplacements réservés aux communications destinées au personnel.

Cet avis doit comporter l'intitulé des conventions et accords collectifs applicables dans l'établissement.

Il doit préciser le lieu où les textes sont tenus à la disposition des salariés sur le lieu de travail ainsi que les modalités leur permettant de les consulter pendant leur temps de présence. Les modifications ou compléments à apporter aux informations figurant sur cet avis doivent l'être dans un délai de 1 mois à compter de leur date d'effet.

Cette obligation posée par la loi s'étend aux conventions collectives et accords de branche, aux conventions et accords d'entreprise ou d'établissement, à leurs avenants et, le cas échéant, aux accords de groupe.

Elle se cumule avec la mise à disposition d'un exemplaire en libre consultation.

Dans une entreprise où tous les salariés auraient accès à l'intranet, l'obligation de l'exemplaire en libre consultation serait valablement remplie par la mise à disposition des textes sur le site de l'entreprise.

À retenir

Dans cette affaire, l'employeur n'avait pas affiché l'avis indiquant les textes conventionnels appli-

Saisissez la «Réf. Internet» dans le moteur de recherche sur www.editions-tissot.fr pour accéder à ce contenu actualisé, (voir mode d'emploi page 9).

cables. Il n'avait donc pas mis le salarié en mesure de connaître l'étendue de ses obligations au regard de la convention collective. Il ne pouvait donc pas lui reprocher le non-respect du préavis prévu par ce texte conventionnel.

L'employeur qui n'a pas affiché l'avis indiquant qu'il tenait à la disposition du personnel un exemplaire de la convention collective sur les lieux de travail peut être condamné à une peine d'amende prévue pour les contraventions de la 4e classe.

Également jugé : autres jurisprudences disponibles sur www.editions-tissot.fr

- L'employeur qui n'a pas affiché, sur les lieux du travail, l'avis indiquant qu'il tenait à la disposition du personnel un exemplaire de la convention collective ne met pas le salarié en mesure de connaître l'étendue de ses obligations au regard de la convention, et ne peut en conséquence lui reprocher le non-respect du préavis prévu par ce texte conventionnel. (Cassation sociale, 28 février 1996, n° 93-42.058)

Aide exceptionnelle

Réf. Internet : DCE.017

Définition

Les salariés ou anciens salariés bénéficiant des prestations du CE peuvent dans des circonstances précises bénéficier d'une aide exceptionnelle. Cette aide exceptionnelle doit avoir pour objet de répondre à un besoin ponctuel et imprévisible, comme par exemple une assistance financière pour intenter une action en justice afin de faire valoir leurs droits.

Voir aussi :
Activités sociales et culturelles : choix : DCE.013
Activités sociales et culturelles : monopole : DCE.024
Défense de l'emploi : DCE.072

Code du travail

Article R. 2323-20 — Attributions en matière sociales et culturelles

Les activités sociales et culturelles établies dans l'entreprise au bénéfice des salariés ou anciens salariés de l'entreprise et de leur famille comprennent :

1°) Des institutions sociales de prévoyance et d'entraide, telles que les institutions de retraites et les sociétés de secours mutuels ;

2°) Les activités sociales et culturelles tendant à l'amélioration des conditions de bien-être, telles que les cantines, les coopératives de consommation, les logements, les jardins familiaux, les crèches, les colonies de vacances ;

3°) Les activités sociales et culturelles ayant pour objet l'utilisation des loisirs et l'organisation sportive ;

4°) Les institutions d'ordre professionnel ou éducatif attachées à l'entreprise ou dépendant d'elle, telles que les centres d'apprentissage et de formation professionnelle, les bibliothèques, les cercles d'études, les cours de culture générale ;

5°) Les services sociaux chargés :

a) de veiller au bien-être du salarié dans l'entreprise, de faciliter son adaptation à son travail et de collaborer avec le service de santé au travail de l'entreprise,

b) de coordonner et de promouvoir les réalisations sociales décidées par le comité d'entreprise et par l'employeur ;

6°) Le service de santé au travail institué dans l'entreprise.

Autres articles du Code du travail accessibles sur Internet : L. 2323-83 (activités sociales et culturelles), R. 2323-21 (activités gérées par le comité d'entreprise).

Jurisprudence

Une aide financière exceptionnelle peut-elle être imputée sur le budget ASC ?

L'aide exceptionnelle accordée à d'anciens salariés, licenciés pour motif économique, à l'effet d'agir en justice pour obtenir le respect des engagements pris par l'employeur dans le plan social, constitue une activité sociale et culturelle.

Cassation sociale, 26 janvier 1999, n° 97-10.522

Les faits

Par une délibération, un comité d'établissement décide d'attribuer un don exceptionnel pour assurer la défense des salariés licenciés pour motif économique. L'employeur soutient que cette délibération ne peut être rattachée à une utilisation régulière des fonds destinés aux activités sociales et culturelles.

Ce qu'en disent les juges

Dans notre affaire, l'employeur faisait valoir que l'action entreprise par le comité d'établissement, pour pouvoir être admise au titre des activités sociales et culturelles, devait être conforme à la mission qui leur a été dévolue par la loi et devait tendre directement et nécessairement à l'amélioration des conditions de vie ou de travail du personnel sans aucune discrimination.

Pour l'employeur, ce n'était pas le cas d'une affectation de fonds destinés à la prise en charge de certains frais susceptibles d'être exposés à l'occasion d'une action en justice, par d'anciens salariés licenciés, contre l'employeur.

Saisissez la «Réf. Internet» dans le moteur de recherche sur www.editions-tissot.fr pour accéder à ce contenu actualisé, (voir mode d'emploi page 9).

JURISPRUDENCE COMMENTÉE POUR LES REPRÉSENTANTS DU PERSONNEL

Toutes les informations qui vous concernent (mandats, missions, droits des salariés) de A à Z : jurisprudences, références des textes officiels et définitions.

Les jurisprudences commentées

Bénéficiez des **cas d'entreprises déjà jugés**, pour mesurer concrètement ce qu'il faut faire / ce qu'il ne faut pas faire !

Les cas de jurisprudence commentée associés à chaque définition vous permettent de passer à l'action en prenant **les bonnes décisions**. Vous bénéficiez de l'application concrète du droit du travail, au-delà des textes officiels parfois flous ou incomplets.

Pour chaque terme, le cas de jurisprudence principal vous expose : ce qu'il faut retenir (les grandes lignes), les faits (le contexte sur le terrain), ce qu'en disent des juges (l'explication concrète de leur décision), ce qu'il aurait fallu faire (les erreurs à éviter et les bons conseils) et la condamnation (les peines encourues).

Une liste de jurisprudences connexes vous permet de prendre connaissance d'autres situations particulières.

• Sur Internet, les références des jurisprudences citées sont cliquables afin de consulter les décisions complètes.

Les définitions

Retrouvez la **définition complète et claire de l'ensemble des termes utiles relatifs aux mandats et aux missions** des représentants du personnel. Les explications sont écrites en langage clair et pédagogique, et donc compréhensibles.

Dans l'ouvrage papier, vous accédez aux définitions par ordre alphabétique.

Sur Internet, vous bénéficiez d'un accès encore plus pratique aux définitions :
- soit via le moteur de recherche en tapant votre mot-clé
- soit via l'index alphabétique
- soit via l'index thématique pour affiner votre recherche

• Sur Internet, les définitions sont mises à jour et enrichies en permanence

Inclus : Bulletins de veille.

Les articles du Code du travail

Accédez aux **textes officiels qui régissent le droit du travail** : pour chaque définition, vous retrouvez les articles du Code du travail en rapport avec le terme / la thématique.
Dans l'ouvrage papier, pour chaque définition, l'article principal est mentionné, ainsi que la référence aux autres articles concernés.

• Sur Internet, vous retrouvez tous les articles cités, en intégralité et mis à jour chaque semaine.
• Inclus : Bulletins de veille.

→ VOS AVANTAGES

1. Pratique :
trouvez l'information par mot-clé, bénéficiez de jurisprudences, de définitions et d'explications claires et compréhensibles.

2. Concret :
appuyez-vous sur les retours d'expériences d'autres représentants du personnel, pour être sûr de vous à 100 % dans la pratique de votre mandat.

3. Efficace :
grâce aux jurisprudences + textes officiels + définitions, justifiez aisément vos choix auprès de la direction.

Support papier
Support internet

Offres d'abonnement disponibles
Tarifs totaux, hors frais de port

Internet + Papier : **301 € HT**

Internet : **271 € HT**

BON DE COMMANDE PAGE SUIVANTE >

TISSOT éditions

Droit du travail, comptabilité & fiscalité

» Voir la fiche produit en ligne
www.editions-tissot.fr

BON DE COMMANDE

Ref : /73/WQ/W070101

Votre commande : **Jurisprudence commentée pour les représentants du personnel**

Cochez votre choix	Référence	**Prix € HT**	Frais de port € HT**	Frais d'ouverture d'abonnement € HT	Total € HT	Total € TTC
☐ **Offre Internet + Papier** L'abonnement d'1 an comprend : Les jurisprudences commentées, Les définitions, Les articles du Code du travail, Le fascicule « Vos représentants du personnel, porter votre voix au quotidien ».	DCEA	**262 , 00**	10 , 00	39 , 00	311 , 00	**333 , 76**
☐ **Offre Internet** L'abonnement d'1 an comprend : Les définitions sur Internet, Les jurisprudences commentées sur Internet, Les articles du Code du travail sur Internet.	DCEW	**232 , 00**	—	39 , 00	271 , 00	**291 , 56**

VOTRE MODE DE PAIEMENT

☐ Virement bancaire (Banque Laydernier - RIB 10228 02648 14746000200 20 - SWIFT BIC LAYDFR2W)
☐ Chèque bancaire ou postal (à l'ordre des Éditions Tissot)

VOS COORDONNÉES

*(*Champs obligatoires)*

Raison sociale* Civilité* ☐ Monsieur ☐ Madame ☐ Mademoiselle

Nom* Prénom*

E-mail* Fonction, mandat*

Adresse de facturation

Code postal* Ville*

Adresse de livraison (si différente)

Code postal* Ville*

Téléphone* Fax

Effectif : Salariés

SIRET Code APE/NAF

Commentaires

Tarifs HT (pleins tarifs) valables jusqu'au 31/12/2015. TVA incluse dans les tarifs TTC (5,5% supports papier et informatique ; 20% services), sous réserve des taux de TVA applicables à la date de facturation. L'abonnement couvre une période d'un an et se renouvelle par tacite reconduction. Conformément à la loi Informatique et Libertés 78-17 du 06/01/78, vous disposez d'un droit d'accès et de rectification pour toute information vous concernant. **DOM-COM et étranger : selon nos conditions générales de vente disponibles sur www.editions-tissot.fr, une participation aux frais de port et d'emballage d'un montant forfaitaire de 18 € HT (pour toute commande au montant inférieur à 120 € HT) ou de 27 € HT (pour toute commande au montant supérieur ou égal à 120 € HT) pourra vous être réclamée. Photos, dates et sujets non contractuels. Le fait de passer commande implique votre adhésion entière et sans réserve aux Conditions générales de vente des Editions Tissot (disponibles sur www.editions-tissot.fr). Vous reconnaissez que vous avez bénéficié des informations suffisantes pour vous assurer de l'adéquation de l'offre à vos besoins.

DATE, CACHET ET SIGNATURE OBLIGATOIRES

Éditions Tissot
9 rue du Pré Paillard
CS 80109
74941 Annecy-le-Vieux CEDEX
Fax 04 50 64 01 42
service.client@editions-tissot.fr

Pour tout renseignement, notre service client est à votre disposition au :
04 50 64 08 08